

Раздел 4

«ПРОБА ПЕРА...»

Н. Е. Зыкина

Различия в мотивационной сфере ИТР и рабочих

Мотивация играет ведущую роль в регуляции трудовой деятельности, являясь важным компонентом удовлетворенности трудом, а значит, и его эффективности.

Несмотря на многочисленные современные исследования В. А. Ядова [См.: 1] и А. Г. Здравомыслова [См.: 2], Н. И. Дряхлова и Е. А. Куприянова [См.: 3] в области мотивации персонала, особого рассмотрения заслуживают факторы, определяющие побуждения человека.

На примере 70 сотрудников крупного промышленного предприятия Свердловской области мы определяли влияние группы показателей (профессии, пола, возраста, уровня образования) на мотивацию персонала. Проверке в ходе исследования подвергались предположения о существовании различий в потребностно-мотивационной сфере у следующих групп сотрудников:

- инженерно-технический персонал (36 испытуемых) и представители рабочих специальностей (34 испытуемых);
- мужчины и женщины в возрасте до 35 и после 35 лет с различным уровнем образования в рамках одной профессиональной группы — инженеры или рабочие.

В качестве инструментария для проведения эмпирического исследования использовались следующие методики:

- «Диагностика личностных и групповых базовых потребностей» (А. Маслоу);
- «Диагностика мотивационной структуры личности» (В. Э. Мильман);
- «Диагностика полимотивационных тенденций в “Я-концепции” личности» (С. М. Петрова) [4].

В результате сравнения показателей по шкалам потребностей в методике А. Маслоу выявились достоверные различия в материальных потребностях рабочих и инженеров ($t_{\text{змп}} = 3,18$; $t_{\text{кр}} = 2,66$ при $p \leq 0,05$). Безусловно, причиной выявленной закономерности может быть разница в уровне заработных плат данных групп работников. Но могут быть и альтернативные объяснения данного факта. На особенностях мотивации рабочих может сказываться не только недостаток материального вознаграждения, но и специфика содержания труда, уровень развития духовных потребностей и т. п.

Сравнение сотрудников по выраженности полимотивационных тенденций выявило различие в альтруистической мотивации — у инженеров более выражено желание что-либо делать для других, даже в ущерб себе, ориентация на других людей ($\phi_{\text{змп}} = 2,67$; $\phi_{\text{кр}} = 2,28$ при $p \leq 0,05$).

Также было произведено сравнение по отдельным утверждениям: рабочие ориентированы на покупку хороших вещей и зарабатывание на жизнь ($U_{\text{змп}} = 430$; $U_{\text{кр}} = 471$ при $p \leq 0,05$), избегание неприятностей на работе ($U_{\text{змп}} = 465$; $U_{\text{кр}} = 471$ при $p \leq 0,05$), тогда как инженеры показали большую склонность к развитию своих сил и способностей ($U_{\text{змп}} = 403$; $U_{\text{кр}} = 413$ при $p \leq 0,01$), повышению уровня мастерства и компетенции ($U_{\text{змп}} = 360$; $U_{\text{кр}} = 413$ при $p \leq 0,01$).

В исследовании выявилось влияние пола на потребностно-мотивационную сферу сотрудников предприятия. Обнаружились следующие особенности в потребностях инженеров — мужчин и женщин: мужчины на работе заинтересованы в хороших собеседниках ($U_{\text{змп}} = 55$; $U_{\text{кр}} = 59$ при $p \leq 0,05$), стремятся обеспечить себе влиятельное положение ($U_{\text{змп}} = 55$; $U_{\text{кр}} = 59$ при $p \leq 0,05$) и признание окружающих ($U_{\text{змп}} = 54$; $U_{\text{кр}} = 59$ при $p \leq 0,05$); женщины ориентированы на избегание неудач, конфликтов на рабочем месте ($U_{\text{змп}} = 23$; $U_{\text{кр}} = 59$

при $p \leq 0,01$). Мужчины в силу своей социальной роли направлены на достижение успеха, социально значимого положения. Женщины в нашей выборке пока меньше стремятся к таким целям.

Использование методики В. Э. Мильмана позволило выявить различия по шкале жизнеобеспечения. Зарабатывать на жизнь, обеспечивать себя материально для мужчин-рабочих важнее, чем для женщин ($U_{\text{эмп}} = 85$; $U_{\text{кр}} = 89$ при $p \leq 0,05$). В группе инженеров такой закономерности не наблюдается. Это можно объяснить тем, что среди рабочих более распространены традиционные ролевые представления: женщины — «хранительницы очага», а мужчины — «добытчики».

Возрастной анализ обследуемых групп дал следующие результаты. В группе рабочих выявилось существенное различие — после 35 лет эти люди больше стремятся зарабатывать на жизнь ($U_{\text{эмп}} = 65$; $U_{\text{кр}} = 75$ при $p \leq 0,05$). Работа к этому возрасту осваивается сотрудником в мельчайших деталях, новой информации становится меньше, а интерес падает, в результате чего на первый план выдвигается материальная мотивация. Другой причиной могут быть меняющиеся потребности вне работы (подрастающие дети требуют больших финансовых вложений, необходима материальная поддержка пожилым родителям и т. д.).

Для инженеров до 35 лет более характерно стремление к признанию заслуг, продвижению по карьерной лестнице, в сравнении со специалистами более старшего возраста ($U_{\text{эмп}} = 102$; $U_{\text{кр}} = 105$ при $p \leq 0,05$), что можно объяснить более ранним этапом карьеры, потребностью профессионального самоутверждения. Возможно, большинство инженеров старшей возрастной группы не видят возможностей для дальнейшего карьерного роста.

Уровень образования также оказывает определенное влияние на мотивацию. Рабочие с высшим образованием менее заинтересованы в денежном вознаграждении по сравнению с рабочими, имеющими более низкий уровень образования ($\chi^2_{\text{эмп}} = 10,00$; $\chi^2_{\text{кр}} = 7,82$ при $p \leq 0,05$), но больше заинтересованы в межличностном взаимодействии ($\chi^2_{\text{эмп}} = 10,39$; $\chi^2_{\text{кр}} = 7,82$ при $p \leq 0,05$), хороших собеседниках ($\chi^2_{\text{эмп}} = 12,08$; $\chi^2_{\text{кр}} = 11,35$ при $p \leq 0,01$), развитии своих способностей ($\chi^2_{\text{эмп}} = 8,25$; $\chi^2_{\text{кр}} = 7,82$ при $p \leq 0,05$). Ведь сам процесс получения высшего образования — это постоянное взаимодействие с людьми,

новая информация, повышение мастерства. Высшее образование обычно более эффективно стимулирует личностное и профессиональное развитие, формирует более сложную систему потребностей. Человек, ориентированный на обучение, получение высшего образования, соответствующим образом мотивирован и на работу.

Таким образом, наше исследование показало, что такие переменные, как профессия, пол, возраст уровень образования, оказывают определенное влияние на потребностно-мотивационную сферу сотрудников обследуемого предприятия.

Изучаемые факторы в большей степени проявили свое влияние на потребности испытуемых, в меньшей мере сказались на мотивационной структуре. Различия в полимотивационных тенденциях были выявлены лишь по фактору профессиональных различий.

У рабочих выше, чем у ИТР, материальные потребности и ниже альтруистическая мотивация. ИТР больше ориентированы на повышение уровня мастерства, развитие своих сил и способностей. Для рабочих более характерно избегание неприятностей на работе.

В группе инженеров у мужчин больше, чем у женщин, выражено стремление обеспечить себе влиятельное положение, признание окружающих. Женщины больше ориентированы на избегание неудач, конфликтов на работе. Для мужчин-рабочих стремление зарабатывать на жизнь является более значимым, чем для женщин.

У рабочих старше 35 лет более выражено стремление зарабатывать на жизнь, чем у более молодых. У инженеров младше 35 лет сильнее проявляется стремление к признанию заслуг и карьерному росту.

Рабочие с высшим образованием имеют более развитую систему потребностей, чем менее образованные, больше ориентированы на профессиональное и личностное саморазвитие.

Подтверждение существования различий в побуждениях рабочих и ИТР, влияния пола, возраста, уровня образования на потребностно-мотивационную сферу может использоваться для построения более эффективной программы мотивации персонала.

Выявленные закономерности могут быть в какой-то мере обусловлены особенностями нашей выборки.

-
1. Ядов В. А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности : Диспозиционная концепция. 2-е изд., расшир. М., 2013.
 2. Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после : учеб. пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М., 2003.
 3. Дряхлов Н. И., Куприянов Е. А. Эффективность деятельности сотрудников и их вознаграждение на Западе // СОЦИС : Социологические исследования. 2002. № 12.
 4. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., 2002.

И. Ю. Костюк

Особенности интеллекта у представителей различных типов MBTI

Методика «Индикатор типов Майерс — Бриггс» является одной из наиболее широко используемых для решения целого спектра профессиональных задач психолога: от профессионального консультирования до проведения научных исследований. Типология Майерс — Бриггс вызывает немало споров у исследователей по поводу ее эффективности. В частности, многие исследователи критикуют MBTI за неточное определение типа личности, а также существует ряд неподтвержденных эмпирически характеристик каждого типа и основанных на них рекомендаций.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью уточнения содержания и интерпретации диагностических шкал MBTI на отечественной выборке. В частности, особый интерес представляют когнитивные характеристики ряда типов MBTI, **эмпирическое подтверждение** которых практически не встречается в доступной нам литературе. Исключение составляют в нашей стране исследования, проведенные с использованием опросника Кейрси, основанного на